

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK LIFE*,
DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
MOTIVASI KERJA
(Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan)**

**Kindro Dwi Raharjo, Dien Noviany Rahmatika, Suwandi
Progdi Magister Manajemen Universitas Pancasakti Tegal**

ABSTRAK

The purpose of this research is to 1) analyze the effect of internal communication on employee performance 2) analyze the effect of internal communication on work motivation, 3) analyze the effect of work motivation on employee performance, 4) analyze the effect of quality of work life on employee performance, 5) analyze the effect of quality of work life on work motivation, 6) analyze the influence of spirituality at work on employee performance, 7) analyze the influence of spirituality at work on work motivation, 8) analyze the effect of internal communication on employee performance with work motivation as a mediator, 9) analyze the effect of quality of work life on employee performance with work motivation as a mediator 10) analyze the influence of spirituality at work on employee performance with work motivation as a mediator. Respondents in this study were 84 employees. The respondents are teachers who are not civil servants and 84 people are sympathetic application operators at the Ministry of Religion Office of Pekalongan Regency. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis used in this research is partial least square analysis. The conclusion that can be drawn from this research is that work motivation, quality of work life and spirituality in the workplace affect performance, quality of work life on work motivation, while internal communication has no effect on work motivation and performance and spirituality at work on work motivation. Work motivation is only able to mediate the effect of quality of work life, while internal communication and spirituality at work cannot be mediated.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik korporasi maupun pemerintahan pada masa global, dituntut harus mampu meningkatkan kinerjanya. Pelayanan prima kepada masyarakat/pelanggan adalah kunci untuk memenangkan persaingan. Organisasi harus memiliki keunggulan melalui kinerja sumber daya manusianya dan penguasaan teknologi informasi.

Kesadaran masyarakat akan kebutuhan layanan pendidikan yang berkualitas baik di sekolah maupun madrasah semakin tinggi. Madrasah unggul bermunculan tidak hanya di kota namun sampai ke pelosok-pelosok desa. Daya saing Pendidikan ini bergantung pada kinerja yang berbasis teknologi informasi. Masyarakat akan lebih muda menilai mutu suatu lembaga pendidikan melalui informasi teknologi informasi. Kementerian Agama di dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan madrasah, terapkan pengukuran kinerja para gurunya melalui SIMPATIKA (Sistem Informasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Agama).

Aplikasi SIMPATIKA merupakan sebuah layanan sistem pendataan dan pengelolaan informasi guru/pendidik serta karyawan/tenaga kependidikan madrasah memiliki basis informasi teknologi moda daring secara elektronik. Layanan Sistem Informasi Pengelolaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan (SIM PTK) Kemenag mengembangkan bervariasi program kegiatan guna memenuhi kebutuhan PTK itu sendiri, yang diantaranya: layanan digitalisasi portofolio, layanan bantuan/beasiswa, layanan tunjangan, layanan pendidikan dan pelatihan, layanan sertifikasi, layanan pemetaan kualitas, dan beragam bentuk program lainnya.

Aplikasi online ini masih belum dilaksanakan dan dimanfaatkan dengan baik oleh PTK (pendidik dan tenaga kependidikan) di Kementerian Agama. Para guru mempunyai kinerja yang rendah dalam melaksanakan SIMPATIKA. Kinerja yang rendah ini menyebabkan mutu guru, mutu madrasah tertinggal dari sekolah, banyak guru belum mengikuti sertifikasi guru. Realisasi penyerapan anggaran Tunjangan Profesi Guru di Kementerian Agama belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, dilatar belakangi ketika SIMPATIKA tidak dikerjakan, SK APKT (Surat Keputusan Analisa Kelayakan Penerima Tunjangan) tidak terbit.

Sistem informasi pengelolaan manajemen pendidikan yang mengintegrasikan keseluruhan data-data pendidikannya merupakan bentuk usaha dalam mewujudkan peningkatan kualitas pendidikan. Modal utama kesuksesan kinerja pengelolaan pendidikan adalah pada pengukuran kinerja sumber daya manusianya. Para guru di madrasah harus terus di dorong di bina, dan dipantau dalam melaksanakan aplikasi SIMPATIKA ini.

Para guru madrasah yang memiliki kinerja rendah dalam melaksanakan program ini diprediksi karena kurangnya/tidak adanya komunikasi internal yang baik. Proses transaksi elektronik data layanan SIM PTK online ini harus mengikutkan secara berjenjang dari individu PTK itu sendiri, pemimpin lembaga pendidikan (kepala madrasah), Kantor Kemenag Kabupaten/Kota, Kanwil Kemenag Provinsi, hingga unit-unit kerja Kemenag Pusat secara terintegrasi.

Guru madrasah dipandang masih kurang disiplin, kurang rapi dalam berpakaian, dan kurang menguasai teknologi informasi yang kalah jauh dibandingkan dengan guru pada sekolah. Kualitas kehidupan saat bekerja atau dapat didefinisikan dengan istilah *quality of work life* mereka juga disinyalir menjadi penyebab rendahnya kinerjanya. Kinerja erat pula kaitannya dengan spirit/semangat guru di dalam memaknai karirnya tersebut sebagai bagian yang paling bermakna dalam kehidupannya.

Berdasarkan prediksi di atas, maka menjadi menarik untuk diteliti tentang ada tidaknya pengaruh komunikasi internal, *quality of work life*, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai (guru). Para guru telah dimotivasi dengan imbalan berupa tunjangan profesi ketika kinerja melaksanakan SIMPATIKA nya baik, namun realitanya belum demikian, sehingga motivasi kerja dijadikan pemediasi dalam penelitian ini.

KAJIAN LITERATUR

1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal menurut Muhammad yang dikutip Safitri et al (2019) bahwa komunikasi yang disampaikan ke seluruh anggota suatu perkumpulan, yakni terdiri atas semua orang-orang di dalam tubuh perkumpulan itu sendiri. Komunikasi internal didefinisikan pula oleh Lawrence dalam Munthe & Tiorida (2017) berupa pertukaran ide diantara jajaran direksi dan bawahannya dalam wadah perusahaan dan atau jabatan yang bermuara terciptanya kelengkapan struktur khas dan atau pertukaran ide baik secara sejajar maupun ke atas yang berakibat pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Riset dari Sari et al (2017); Lestari (2017); Dewi (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi internal dapat memengaruhi kinerja. Munthe (2017); Faustine (2018); Fidiyanti (2019) menemukan bahwa komunikasi internal tidak dapat memengaruhi kinerja.

2. *Quality of Work Life*

Quality of work life lebih dikenal melalui bahasa mutu kehidupan dalam bekerja merupakan sebuah proses atau mekanisme dengan merespon kebutuhan dan kesempatan secara penuh pekerja dalam pengambilan keputusan dan merencanakan sendiri kehidupan kerja mereka masing-masing (Marihots dalam Takalao et al, 2019), sedangkan Obsorn et al (dalam Hasmalawati, 2017) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan pengalaman manusia pada saat di lingkungan kerja.

Kualitas kehidupan kerja itu sendiri terdiri atas dua unsur utama, yakni: (1) keberadaan perhatian dampak pekerjaan pada pekerja serta efektivitas organisasi; dan (2) keberadaan ide gagasan partisipasi solusi masalah bersifat organisasional serta penentuan keputusan (Nedler & Lawler dalam Marwan et al, 2019).

Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilaksanakan Kurniawan (2021), Hasmalawati (2018), Alfani (2018), dan Takalao et al (2019) bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian ini membantah hasil penelitian Ardiansyah (2020) dan Ristanti (2017).

3. Spiritualitas di Tempat Kerja

Ashmos dan Duchon (2000) dalam Karnia et al (2020) menyebutkan spiritualitas di tempat kerja adalah mengenalkan dan memahami kehidupan batin dalam bekerja bagi para karyawan agar dapat memelihara diri mereka pribadi, dapat memaknai pekerjaannya dan rasa memiliki komunitas atau organisasi di mana mereka bekerja.

Fanggidae (2015) dalam Messakh (2018) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi spiritualitas di tempat kerja, yang pertama memaknai pekerjaan sebagai aspek fundamental yang berupa seseorang mampu untuk merasakan secara

mendalam pekerjaannya itu bermakna, yang kedua solidaritas yang acuannya ialah pada pola perilaku pada kelompok, fokus pada interaksi positif antar pekerja, sedangkan yang ketiga adalah keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, kekuatan keserasian antara nilai kepribadian individu karyawan dihubungkan dengan misi dan tujuan organisasinya.

Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sejalan hasil penelitian Marwan et al (2019), dan Karnia et al (2020), sedangkan hasil penelitian Sa'adah (2018) tidak berpengaruh.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja ialah keseluruhan output atau ukuran kesuksesan pelaksanaan tugas fungsi individu pada kurun waktu tertentu setelah tugas itu dikomparasikan beberapa kemungkinan, berupa standar produk dari pekerjaan, target capaian atau sasaran kriteria yang terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005) dalam Crisnanda (2017).

Borman dan Brush (1993) dalam Hasmalawati (2018) mengemukakan kinerja merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasinya yang dapat dilihat melalui hasil perilakunya dalam bekerja. Ardiansyah & Surjanti (2020) dalam jurnalnya mendefinisikan kinerja pegawai atas dasar pendapat beberapa tokoh, diantaranya: Mangkunegara (2009) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam hati seseorang menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan, menjadikan pembeda antara berhasil dan tidaknya serta merupakan energi bersifat emosional yang amat dibutuhkan pada sesuatu pekerjaan yang baru (Stokes dalam Hasmalawati & Restya, 2017).

Mc Comick (dalam Mangkunegara, 2002) yang dikutip oleh Lestari & Kasmirudin (2017) menyampaikan bahwa motivasi kerja diuraikan sebagai situasi yang memberikan pengaruh dorongan membangkitkan, menuntun arah, dan memelihara pola perilaku kerja. Motivasi kerja dari pegawai akan muncul, bertumbuh, berkembang secara otomatis atau melalui stimulus dari manajernya, hal ini tergambar dari pembeda yang ditunjukkan seseorang dibandingkan orang lain dalam menyelesaikan persoalan dan situasi yang serupa.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Farizki (2017), Sanjaya (2018), Cahyaningtyas (2018), Yusa (2019) dan Erica et al (2020) yang hasilnya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian ini membantah hasil penelitian Chrisnanda (2017), dan Hasmalawati (2018).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian asosiatif kausal kuantitatif yang digunakan peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah guru bukan pegawai negeri sipil (GBPNS) Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan penerima tunjangan profesi guru (TPG) yang berjumlah 493 orang, dan sampel yang diambil adalah sebesar 84 orang. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup dengan memakai *google form*. Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software* statistik smart-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Hasil Kuesioner

1. Tingkat komunikasi internal GBPNS Kemenag Kab. Pekalongan berada dalam kondisi baik mengarah tinggi (sering sekali), dengan nilai 42 %.
2. Rata-rata kualitas kehidupan kerja GBPNS Kemenag Kab. Pekalongan berdasarkan jawaban responden bernilai baik, sebesar 37 %.
3. Tingkat spiritualitas di tempat kerja para GBPNS dalam kategori tinggi (sering dan sering sekali), yakni sejumlah 45 %.
4. Rata-rata kinerja pegawai GBPNS Kemenag Kab. Pekalongan berkategori baik, bahkan condong ke arah baik sekali, ditunjukkan dengan nilai 55,5 %.
5. Rata-rata motivasi kerja GBPNS Kemenag Kab. Pekalongan masih dalam kategori baik cenderung mendekati ke arah tinggi (baik sekali) (47,7 %).

Evaluasi Model Pengukurun (*Outer Model*)

Proses pengolahan data ini bertujuan mengetahui bentuk model, *loading factor*, signifikan pada masing-masing variabel laten. Aplikasi SEM-PLS ini dilakukan running data secara berulang sampai dengan terpenuhinya prasyarat nilai validitas dan reliabilitasnya. *Outer Model* yaitu dengan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability* merupakan 3 (tiga) kriteria pengukuran yang dipakai.

1. *Convergent Validity*.

Hasil olah data SEM-PLS tahap 2 didapatkan bahwa semua indikator sudah valid/sudah memenuhi nilai loading faktor > 0,5 bahkan > 0,7.

2. Uji *Discriminant Validity*.

Tabel 5.16 Nilai *Discriminant Validity*

	Komunikasi internal	Kinerja Pegawai	Motivasi kerja	Quality of Work Life	Spiritualitas di tempat kerja
Komunikasi internal	0,947				
Kinerja pegawai	0,451	0,770			
Motivasi Kerja	0,262	0,675	0,806		

	Komunikasi internal	Kinerja Pegawai	Motivasi kerja	Quality of Work Life	Spiritualitas di tempat kerja
Quality of Work Life	0,539	0,607	0,367	0,829	
Spiritualitas di Kerja	0,647	0,569	0,308	0,573	0,855

Sumber: Olah SEM-PLS Tahap 2

Tabel 5.16 di atas menunjukkan semua nilai akar AVE dari setiap konstruk lebih besar daripada kolerasi antar konstruk dan konstruk lainnya. Tabel tabel 5.16 menyimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria uji *discriminant validity*.

3. Uji Realibilitas.

Tabel 5.14

Nilai *construct reliability and validity* olah data SEM-PLS tahap 2

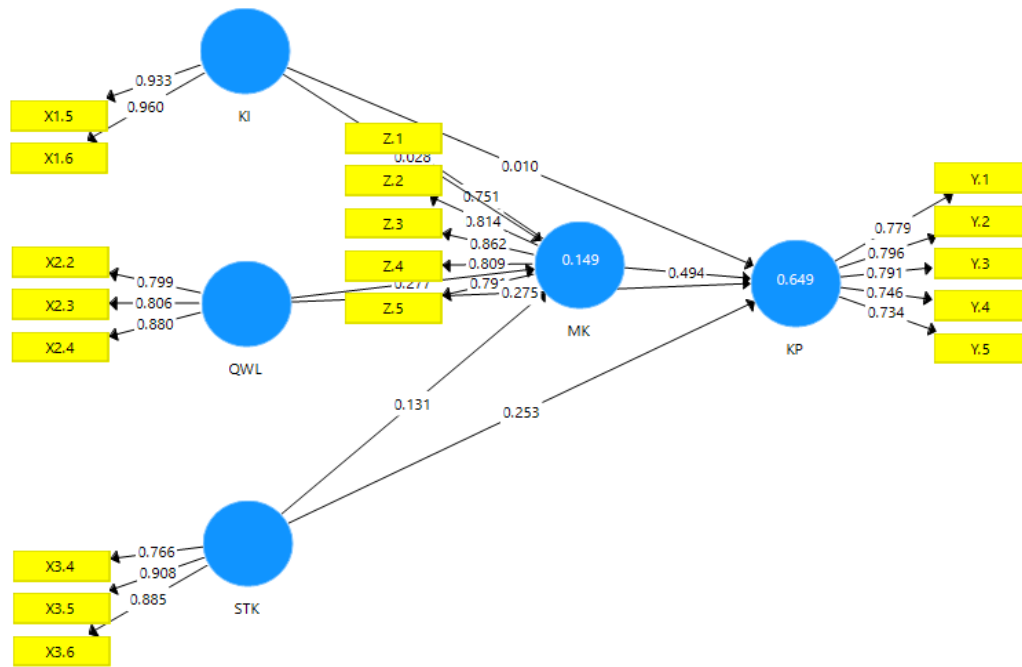
	<i>cronbach's alpha</i>	rho_A	Composite Reliability	<i>average variance extracted (AVE)</i>
Komunikasi internal	0,886	0,927	0,945	0,896
Kinerja pegawai	0,828	0,831	0,879	0,593
Motivasi Kerja	0,865	0,871	0,903	0,650
Quality of Work Life	0,777	0,821	0,868	0,687
Spiritualitas di Kerja	0,813	0,821	0,890	0,731

Sumber: Olah data SEM-PLS Tahap 2

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa c.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model yakni mengevaluasi hubungan antara konstruksi laten sebagaimana hipotesisnya. Persamaan *inner model* dapat digambarkan sebagai berikut.



Tabel 5.17 di bawah ini menunjukkan bahwa konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,649 atau 64,9 %, sedangkan sisanya 35,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan tabel tersebut juga menggambarkan konstruk motivasi kerja dijelaskan sebesar 0,149 atau 14,9% oleh komunikasi internal, *quality of work life* dan spiritualitas di tempat kerja, sedangkan sisanya sebesar 85,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 5.17 Nilai R Square

	R Square
Kinerja Pegawai	0,649
Motivasi Kerja	0,149

Sumber: Olah data SEM-PLS Tahap 2

Uji Hipotesis

Hipotesis dikatakan diterima bila nilai weight dari hubungan antar variabel latennya menunjukkan arah dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel 1,96 untuk $\alpha = 0,05$. Hipotesis ditolak jika nilai weight dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik dibawah nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$.

Tesis ini menjawab 10 hipotesis berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut.

Tabel 5.18 Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	Kesimpulan
Komunikasi Internal -> Kinerja Pegawai	0,010	0,131	Terdapat pengaruh positif tetapi hasilnya tidak signifikan/hipotesis ditolak
Komunikasi Internal -> Motivasi Kerja	0,028	0,184	Terdapat pengaruh positif tetapi hasilnya tidak signifikan/hipotesis ditolak
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,494	7,620	Terdapat pengaruh positif dan hasilnya signifikan/hipotesis diterima
Quality of Work Life -> Kinerja Pegawai	0,275	3,212	Terdapat pengaruh positif dan hasilnya signifikan/hipotesis diterima
Quality of Work Life -> Motivasi Kerja	0,277	2,029	Terdapat pengaruh positif dan hasilnya signifikan/hipotesis diterima
Spiritualitas di tempat kerja -> Kinerja Pegawai	0,253	3,228	Terdapat pengaruh positif dan hasilnya signifikan/hipotesis diterima
Spiritualitas di tempat kerja -> Motivasi Kerja	0,131	0,895	Terdapat pengaruh positif tetapi hasilnya tidak signifikan/hipotesis ditolak
Komunikasi Internal -> Motivasi Kerja-> Kinerja Pegawai	0,065	0,912	Terdapat pengaruh positif tetapi hasilnya tidak signifikan/hipotesis ditolak
Quality of Work Life ->	0,137	2,07	Terdapat pengaruh positif dan hasilnya

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	Kesimpulan
Motivasi Kerja->Kinerja Pegawai		2	signifikan/ hipotesis diterima
Spiritualitas di tempat kerja ->Motivasi Kerja->Kinerja Pegawai	0,014	0,192	Terdapat pengaruh positif tetapi hasilnya tidak signifikan/ hipotesis ditolak

Sumber: olah data SEM tahap 2

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam memperoleh argumentasi ilmiah hipotesis dalam penelitian ini yakni antara lain sebagai berikut.

➤ **Hipotesis 1 (Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai)**

Nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,131 < 1,96$), hipotesis ditolak, sehingga komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

➤ **Hipotesis 2 (Komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja)**

Nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,184 < 1,96$), hipotesis ditolak, sehingga komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

➤ **Hipotesis 3 (Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai)**

Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($7,620 > 1,96$), hipotesis diterima, sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

➤ **Hipotesis 4 (Quality of Work Life berpengaruh terhadap kinerja pegawai)**

Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,212 > 1,96$), hipotesis diterima, sehingga *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

➤ **Hipotesis 5 (Quality of Work Life berpengaruh terhadap motivasi kerja)**

Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,029 > 1,96$), hipotesis diterima, sehingga *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hipotesis 6 (Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai)

Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,228 > 1,96$), hipotesis diterima, sehingga spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

➤ **Hipotesis 7 (Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja)**

Nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,895 < 1,96$), hipotesis ditolak, sehingga spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

➤ **Hipotesis 8 (Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja)**

Nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,912 < 1,96$), hipotesis ditolak, sehingga motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai.

➤ **Hipotesis 9 (*Quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja)**

Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,072 > 1,96$), hipotesis diterima, sehingga motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai.

➤ **Hipotesis 10 (Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja)**

Nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,192 < 1,96$), hipotesis ditolak, sehingga motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, maka kesimpulan yang bisa ditarik dari penelitian ini yaitu motivasi kerja, *quality of work life* dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja, *quality of work life* terhadap motivasi kerja, sedangkan komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja hanya mampu memediasi pengaruh *quality of work life*, sedangkan komunikasi internal dan spiritualitas di tempat kerja tidak mampu dimediasi.

Saran

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan seharusnya lebih memperhatikan ketepatan penyaluran tunjangan TPG sebagai wujud imbalan atas kinerja para guru, menciptakan lingkungan pelayanan kerja kepada guru yang lebih baik pula. Meningkatkan semangat kerja pegawai midalnya dengan Kementerian Agama harus mampu memberikan motivasi kepada para guru agar lebih mematuhi peraturan yang ada, lebih fokus pada pelaksanaan SIMPATIKA, sehingga peningkatan mutu bagi guru dan madrasah akan tercapai.

REFERENSI

Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1-13.

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4).

Cahyaningtias, D. P., & Zunaidah, Z. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).

- Chrisnanda, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. *Mas Sumbiri*.
- De Yusa, V., & Rananda, A. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19-24.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, H., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52-58.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Faustina, Helena Swasti (2018) *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan di United Cities and Local Government - Asia Pasific di Jakarta)*. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.
- Fidiyanti, Iin (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah*. Masters thesis, Pascasarjana Magister.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.
- Hasmalawati, N., & Restya, W. P. D. (2017). Hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 63-67.
- Hersanti, D. W., & Rahmatika, D. N. (2020). Analisis Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter*, 5(1).
- <https://jateng.kemenag.go.id/dpdm/>
- <https://simpatika.kemenag.go.id/>
- Karnia., Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota

Bandung. Jurnal Unisba. Vol 6, No 1, Prosiding Manajemen (Februari, 2020).

Kurniawan, I. S., & Nurlita, K. A. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 231-245.

Lestari, G., & Kasmirudin, K. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).

Marwan, M., Rajak, A., & Abubakar, M. R. (2019). The effect of spirituality in the workplace and quality of work life on nurses performance in regional general hospital dr. Chasan Boesoerie of North Maluku. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 1-35.

Messakh, S., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, R. P. (2018). Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja: Studi Kasus Pada U-Pro Chapter Kupang, Full Gospel Businessmen'S Fellowship International (Fgbmfi) Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 6(1), 71-82.

Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 86-97.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang tentang Rencana Strategis Kementerian Agama Tahun 2020-2024.

Prakoso, T., & Putri, Y. R. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 4(2).

Putri, R. B. P., & Yuniawan, A. (2016). *Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Riskarini, D. (2018). Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja PNS: Studi Kausal Pada Pegawai Kantor Kecamatan Cakung Kota Administratif Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 7(1), 81-96.

- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), 53-64.
- Sa'adah, K. (2018). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) sebagai Variabel Intervening (studi pada Bank Tabungan Negara Syariah KC. Semarang)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Safitri, R. A., Risaldi, B. T., & Oktaviani, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Jurnal Riset Komunikasi*, 2(2), 157-170.
- Samade, S., & Taba, M. I. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1).
- Sari, M., & Sjahrudin, H. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Suwandi, S. (2021). The Effect of Corporate Social Responsibility, Working Capital Efficiency, Earning Per Share on Company Performance and Mining Company Value 2019-2020. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*.
- Takalao, N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Widyarini, N., & Yogatama, L. A. M. Pengaruh Komponen- Komponen Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Motivasi Intrinsik Sales Perusahaan Bisnis X.
- Wulandari, K. (2017). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual dan Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.)* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).